

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/888**  
**del 05/05/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 473**  
**del 07/05/2021**

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E  
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 UNITA' A TEMPO PIENO CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI INFORMATICI" CAT. C MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DAL CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI N° 1 POSTO DI ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO DI CAT. C A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO INDETTO DALL'UNIONE COMUNI PIANURA REGGIANA.

## **IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE**

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome, cognome e della posizione in graduatoria. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 16.04.2021 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi e allegati";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 123 di I.D. del 21.07.2020 sono stati approvati il Piano della Performance 2020-2022, il Piano Esecutivo di Gestione 2020 (art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.) e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. n.267/00 e ss.mm.ii.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22.12.2020, avente ad oggetto "CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022" (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA" è stato confermato ed integrato il PTFP 2020-2022, con specifiche, indirizzi e linee operative, a seguito di neo-introdotta normativa in materia assuntiva;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il nuovo piano triennale dei fabbisogni dell'Ente.

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 6.03.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", ed in particolare quanto previsto:

- al capoverso "1) RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – ULTIMO P.T.F.P. 2020-2022 – Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223 – SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALLE 2 DIFFERENTI EPOCHE." delle premesse, nel quale si richiamavano integralmente, in particolare, le 2 Deliberazioni inerenti l'ultimo Piano triennale dei fabbisogni adottato (2020-2022), ossia G.C. 25/02/2020 n. 33 e G.C. 22/12/2020 n. 223 ove "si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento vigenti alle due differenti epoche di adozione degli atti, in merito al contenimento della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni nel corso degli anni, si specificava che tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, mostravano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, nel tempo evolutesi, e che conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presentava tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni negli anni 2020 e seguenti";

e dove si richiamava in particolare quanto contenuto al punto 1 del Capoverso A) delle premesse della Deliberazione G.C. 22/12/2020 n. 223 che si riporta di seguito:

- *“determinare altresì, quale ulteriore linea di indirizzo, che - fino a contraria o mutata disposizione normativa o di equilibrio finanziario e/o di sostenibilità finanziaria dell’Ente - al fine di evitare di sospendere e/o rallentare ulteriormente le assunzioni di personale già autorizzate o che, anche a tempo determinato o per ragioni d’urgenza ed assoluta necessità si dovessero rendere necessarie - si continuerà ad assumere e ad operare con gli indicatori attuali, secondo quanto più sopra indicato e valutato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche nei primi mesi del 2021 (pur agendo con prudenza e nei limiti di oculatezza sinora utilizzati con riferimento alla valutazione circa la “sostenibilità finanziaria” di ogni spesa di personale), almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2020, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021”;*
- al paragrafo **“CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA’ ASSUNTIVE” - “B) FACOLTA’ ASSUNTIVE:**” del capoverso 3 delle premesse, nel quale si prevedeva espressamente la **“Possibilità di effettuare “nuove assunzioni” dirigenziali e non dirigenziali, a tempo indeterminato - senza necessità di alcuna particolare suddivisione di budget assunzionale tra le une e le altre categorie - contenute entro un tetto di spesa di personale complessiva “sostenibile finanziariamente” a Bilancio in relazione alle entrate, e cioè entro il rapporto 2019 “spese di personale / entrate correnti” e quantificato pari al 31,00% (sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all’approvazione del rendiconto 2020) - limite stabilito ai sensi dell’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2010 / L. 58/2019, D.M. 17/03/2020 e Circolare 08/06/2020 attuativa - al netto delle assunzioni che possono essere effettuate “in deroga” ai limiti di spesa di personale, se consentito al verificarsi delle condizioni previste ai sensi di legge (cfr. es. art. 1 commi da 797 a 804 della Legge di Bilancio per l’anno 2021 n. 178/2020 per le Assistenti Sociali).**  
**Se con le assunzioni disposte, si rispetta il suddetto “parametro” (vincolo di spesa prioritario) - e sino al non superamento del complessivo limite di spesa di personale che la rende “finanziariamente sostenibile” rispetto alle entrate (31,00%) - la capacità assunzionale può arrivare sino alla sostituzione del 100% dei cessati dell’anno precedente (limite stabilito dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014), ed espandersi sino alla ulteriore possibilità, per il triennio 2019-2021, di effettuare altre assunzioni nell’anno medesimo in cui si sono verificate le cessazioni ai sensi dell’art. 3 comma 5 sexies come introdotto dall’art. 14-bis comma 1 lett. b) del D.L. 4/2019 – L. 26/2019 - cfr. Corte Conti Emilia Romagna n. 55/2020 e da ultimo Corte Conti Veneto del 19/01/2021 Deliberazione n. 15/2021/PAR/ che afferma:**  
*“omissis ...Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all’art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l’adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell’anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi. In tal caso, però, l’incremento dell’onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell’ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento. In tale ottica, dunque, un ente “intermedio” come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell’art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato - l’ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell’onere conseguente alla provvista di personale in un’ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica.... Omissis...”;*
- al paragrafo **“CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA:**” del medesimo capoverso 3 delle premesse, da cui si evince quanto segue:  
*“... omissis...”*

*Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2021 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.”*  
...omissis...”;

Preso atto che l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale è stata attestata dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 4/2021, che ha espresso “*parere favorevole alla proposta di Deliberazione di Giunta n 2021/465 del 4/3/2021 avente ad oggetto “Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 – anno 2021 primo stralcio, provvedimenti conseguenti; rideterminazione dotazione organica” raccomandando inoltre che, “...omissis...all'atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuato un costante monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia assunzionale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio. ...omissis...”;*

Richiamato, in stralcio, il capoverso 5 delle premesse del “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023. PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**” ed in particolare:

il paragrafo “**STRATEGIE DI RECRUITING**”

*“Si confermano altresì tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nel precedente Piano (in particolare al paragrafo “Strategie di recruiting”), da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane.*

*Tale indirizzo è motivato dalla invarianza di effetti sul parametro di virtuosità comunale (spesa di personale / entrate correnti) della modalità di reclutamento (mobilità, concorso, ecc. ), così come peraltro già indicato e disposto all'interno della Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A) , che di seguito si riporta:*

*“... omissis...”*

- 4. stabilire che, occorrendo migliorare i tempi di risposta rispetto alle necessità di risorse umane dell'Ente, si rende necessario rendere più flessibili le procedure operative, reclutative ed esecutive delle attività di reclutamento;*
- 5. stabilire che conseguentemente, al fine del reclutamento e del “ritrovamento” del maggior numero di risorse umane, così come già autorizzate sul Piano, possono essere utilizzate dal Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, in modo indifferenziato tra di loro, tutte le diverse modalità e strategie di reclutamento di personale già contenute sul Piano, anche in modo alternativo o sostitutivo le une delle altre rispetto a quanto ivi indicato, qualora tale facoltà costituisca strumento di facilitazione al raggiungimento dell'obiettivo di reclutamento perseguito (es. per assunzioni a tempo indeterminato: scorrimento di graduatoria concorsuale sia propria che di altri Enti - in carenza o in esaurimento di proprie – o, indifferentemente, mobilità volontaria esterna; per esigenze temporanee: comandi funzionali temporanei e/o assunzioni a tempo determinato in caso di necessità, ecc.); posto che, in relazione all'evoluzione normativa intervenuta, qualsiasi spesa di personale aggiuntiva costituisce una “nuova spesa” per l'Ente, di cui occorre tener conto e che deve essere valutata unicamente dal punto di vista della sua piena “sostenibilità finanziaria” sul Bilancio dell'Ente in relazione alle entrate correnti (ed in relazione al parametro 2019 di attuale riferimento), indipendentemente dalla modalità di reclutamento utilizzata, essendosi reso di fatto “equivalente” il reclutamento tramite mobilità volontaria esterna tra Enti (che di fatto non è più spesa “neutra” per il Bilancio dell'Ente, ad eccezione dell'interscambio), con quello derivante da scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica (sia propria che di altri Enti, qualora, in assenza di proprie graduatorie, si riescano a stabilire accordi o convenzioni con altri Enti dotati di tali strumenti, per un loro utilizzo nello spirito di collaborazione);... omissis...”;*

*A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si indicano di seguito le strategie e gli “strumenti di recruiting” ritenuti più funzionali alle politiche del personale perseguite dall'Ente, valutato che, allo stato, le diverse strategie di reclutamento non incidono sui nuovi criteri legati alla “sostenibilità finanziaria” delle assunzioni (spesa / entrate correnti) ai fini del “contenimento” entro il “parametro” del 31,00% determinato sulla scorta dell'ultimo Rendiconto approvato 2019 – ciò che rileva è unicamente la rilevanza del nuovo ingresso sulla spesa a carico del Bilancio comunale:*

- in primis, utilizzo e scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche del Comune di Reggio Emilia ancora vigenti, e così sino al loro termine di scadenza, ordinario o prorogato ai sensi di legge, con assunzione del personale idoneo ancora utilmente collocato in graduatoria, sia per la copertura di posti resisi vacanti per turn-over di personale di analoga professionalità, che per la copertura di ulteriori posti anche neo-istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando, e di cui si ha necessità di disporre, cogliendo l'opportunità "derogatoria" offerta dalla Legge n. 8 del 28/02/2020 di conversione del D.L. Milleproroghe n. 162/2019, la quale all'art. 17 comma 1-bis afferma che :

"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.", al fine di accelerare e semplificare le assunzioni con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell'ambito di procedure concorsuali;

- in via subordinata, in carenza di graduatorie comunali proprie di pari professionalità, utilizzo di graduatorie di altri Enti, previa accordo o convenzione ai sensi di legge - prioritariamente per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/o competenze uniche) e/o per le quali non si intende procedere all'indizione diretta di specifici Concorsi Pubblici, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente - cogliendo l'invito alla reciproca collaborazione tra Enti, contenuto nella Nota del Dipartimento della F.P. prot. n. 71057 del 6.11.2020 di "Ricognizione delle graduatorie vigenti" nella quale tra l'altro si legge quanto segue : "...omissis..... A fronte della misura di sospensione delle procedure concorsuali, (CFR. a causa COVID -19) diverse amministrazioni hanno chiesto a questo Dipartimento di poter disporre di ogni utile informazione circa le graduatorie concorsuali vigenti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, tenuto conto del proprio fabbisogno di personale e di quanto previsto dall'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 305 in ordine alla possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando - previo accordo - le graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti pubblici. Considerato che il livello di efficienza della pubblica amministrazione misura le potenzialità di crescita di un Paese, in risposta alle esigenze manifestate dalle amministrazioni, è necessario realizzare azioni che consentano il reclutamento di personale in possesso di competenze adeguate anche al fine di gestire l'emergenza sanitaria e i nuovi processi organizzativi. Per tale ragione, al fine di condividere il patrimonio informativo delle pubbliche amministrazioni agevolando le determinazioni in materia di reclutamento del personale, le amministrazioni in indirizzo, ivi comprese quelle che hanno già caricato le proprie graduatorie concorsuali sulla sezione "Monitoraggio delle graduatorie" del portale del lavoro pubblico, sono invitate a comunicare le graduatorie concorsuali vigenti per il reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale a tempo indeterminato, compilando la tabella allegata..... omissis...";

anche il ricorso alle graduatorie di altri Enti potrà avvenire utilizzando la norma "derogatoria" al dettato di cui all'art. 91 – 4<sup>a</sup> comma del D.Lgs. 267/2000, di cui sopra, introdotta dalla Legge n. 8/2020 art. 17 co. 1-bis, cioè anche per la copertura di posti trasformati o istituiti successivamente all'indizione dei Bandi;

per quanto attiene poi alla predeterminazione dei criteri di individuazione di "quali Enti" e/o di "quali graduatorie" richiedere l'utilizzo, si stabilisce quale "atto di indirizzo" – soprattutto quando l'utilizzo di graduatorie altrui non sia ipotizzabile o programmabile a priori nell'ambito dei Piani (es. in caso di esaurimento non preventivato, per rinuncia dei candidati, di una graduatoria concorsuale che si era programmato di utilizzare..) - di privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione – tenuto conto e sulla scorta delle graduatorie valide e vigenti "in quel momento" reputate più idonee, sia per vicinanza territoriale (e pertanto con maggiori possibilità di ricevere accettazioni e consensi da parte dei candidati ivi classificati), che per caratterizzazione di analoga professionalità, tipologia di programma e/o di prove d'esame, che di più recente datazione, e/o per numero di candidati idonei ancora collocati in graduatoria....ecc.; richiamati a tal fine i principi di "discrezionalità", propri dei poteri del "privato datore di lavoro", di cui ad alcune deliberazioni delle Corti dei Conti già citate più sopra (cfr. deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto), che nel merito delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti, indica in via interpretativa che gli enti debbano:

"...predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile "accordarsi"; valutare la corrispondenza della posizione

**lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare; garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001...." precisando inoltre che:**

**"Per quanto riguarda le forme dell'accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia si è mostrata aperta a soluzioni che valorizzano l'autonomia dell'ente. Il TAR Veneto, in particolare, con la sentenza n. 864/2011, tra l'altro, sottolinea come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione." );**

...omissis...

Richiamati in particolare, il **CAPOVERSO "5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023"** al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale approvato con Deliberazione G.C. n. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 ed in particolare la **Tabella di sintesi delle assunzioni già autorizzate per l'anno 2020 e per il 2021 (di cui alle 2 precedenti Deliberazioni G.C. n. 33 del 25/02/2020 e n. 223 del 22/12/2020) che si riporta di seguito in stralcio:**

<b>N.</b>	<b>Professionalità</b>	<b>Cat.</b>	<b>Ore</b>	<b>Strategie di reclutamento</b>	<b>Tempi</b>
...omissis...					
1	Gestore processi informatici	C	36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
...omissis...					

Visto conseguentemente quanto da ultimo autorizzato al punto 1 del dispositivo della medesima Deliberazione G.C. n. n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il **"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA"** di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dell'Ente per gli anni 2021-2022-2023 – annuale 2021, che si riporta in sintesi:

1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il presente **"Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2021 – 2022 – 2023 - Piano annuale 2021 primo stralcio"**, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente approvato ed autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

...omissis...

5) **RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023**

...omissis...

Richiamato, infine, il dispositivo della medesima Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021, nel quale al punto 5 si dispone quanto segue **"di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti, all'indizione dei Bandi di Concorso e di Selezione Pubblici e dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi compresi i comandi funzionali, le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, le assunzioni per "stabilizzazione" ai sensi di legge precedute dalle proroghe e/o rinnovi del personale coinvolto, nonché le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche proprie o di altri Enti, l'individuazione di quali Enti e quali graduatorie utilizzare all'insorgenza della necessità, d'intesa con la Direzione Generale e con le modalità e secondo i complessivi indirizzi operativi dettati dalla Giunta negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;**

Richiamato infine il punto 2) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35, che testualmente recita:

**"2. di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 relativamente alla**

*ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata a valere per l'anno 2021, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2021 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione”.*

TUTTO CIO' premesso

Preso atto di tutto quanto già indicato nella Determinazione Dirigenziale n. 5 di R.U.A.D. del 05.01.2021 e precisamente:

- che il Comune di Reggio Emilia con Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 di approvazione del PTFP 2020-2022 – annuale 2020 aveva individuato quale modalità di copertura del posto resosi vacante a seguito di dimissioni di dipendente dell'Ente già assunto con profilo di Gestore Processi Informatici – Cat. C, l'indizione di un bando di Mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- che il bando di Mobilità volontaria, indetto con Determinazione Dirigenziale n. 987 di R.U.A.D. del 29.07.2020, è stato pubblicato con le modalità richieste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 dal 29.07.2020 al 28.08.2020, al termine del quale non sono pervenute domande di partecipazione al Bando stesso;
- che presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana, con Determinazione Dirigenziale n. 403 dell'08.09.2020 è stato approvato Avviso di Concorso Pubblico per esami per l'assunzione di n° 1 posto di "Istruttore Tecnico Informatico" di cat. C a tempo pieno ed indeterminato;
- che il Comune di Reggio Emilia ha già richiesto in via preventiva, con propria comunicazione del 29.10.2020, l'utilizzo della graduatoria che sarebbe derivata dal Concorso Pubblico sopracitato;
- che l'Unione Comuni Pianura Reggiana, in data 07.12.2020 aveva risposto positivamente alla richiesta del Comune di Reggio Emilia trasmettendo da ultimo in data 18.12.2020 "schema di accordo" per l'utilizzo della graduatoria concorsuale per la copertura di 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore Tecnico Informatico" Cat. C approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n. 58 del 2 dicembre 2020;

Considerato che con la medesima Determinazione Dirigenziale n. 5 del 05.01.2021 si è pertanto proceduto ad approvare, a seguito delle valutazioni e per tutte le motivazioni esposte nella Determinazione stessa, lo *"Schema di accordo per l'utilizzo della graduatoria concorsuale per la copertura di 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore Tecnico Informatico" Cat. C"* già approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n. 58 del 2 dicembre 2020 e che l'accordo in parola è stato sottoscritto per accettazione da parte della Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione Dr.ssa Giubbani Battistina in data 05.01.2021 e della Segretaria Comunale dell'Unione Comuni Pianura Reggiana Dr.ssa Moschetti Maria in data 01.03.2021;

Preso atto - ai fini degli adempimenti obbligatori in materia di Mobilità previsti dagli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. da esperire prima di poter effettuare nuove assunzioni dall'esterno - delle intervenute modifiche legislative, ed in particolare di quanto sancito **dall'art. 3 della Legge 56/2019**, il quale:

- al comma 8 ha sospeso temporaneamente, per il triennio 2019 – 2021, l'obbligo di dare corso al previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. prima di indire nuove procedure concorsuali pubbliche e di effettuare assunzioni dall'esterno;
- al comma 9 ha abbreviato in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui all'art. 34 bis (la *"comunicazione obbligatoria"* da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica), decorso infruttuosamente il quale (ovvero senza alcuna assegnazione di personale), gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;

Considerato altresì:

- che nonostante quanto già indicato sulla Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33 di I.D., e precisamente che tutte le assunzioni in essa autorizzate sarebbero avvenute sena il previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 la presente procedura assuntiva è stata preceduta da apposito bando di Mobilità volontaria che ha riportato un esito negativo poiché non sono pervenute domande durante il periodo di pubblicazione dell'avviso stesso (cfr. Determinazione Dirigenziale n. 5 di R.U.A.D. del 05.01.2021);

- che in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il Comune di Reggio Emilia ha già provveduto in data 27.10.2020 - ad attivare la suddetta procedura di mobilità inviando alla Regione Emilia Romagna – Agenzia per il Lavoro, e per conoscenza in pari data e via PEC (P.G. n. 172567), già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione con l'indicazione del numero di posti e delle mansioni da ricoprire mediante scorrimento della graduatoria concorsuale di altro Ente;
- che il Servizio Lavoro della Regione Emilia Romagna aveva verificato e comunicato l'assenza di personale avente pari qualifica rispetto a quelle richieste negli elenchi di disponibilità tenuti dalla Regione, ed aveva pertanto trasmesso anch'esso nuovamente la comunicazione del Comune di Reggio Emilia - da loro protocollata in arrivo col numero LV/2020/65585 del 27.10.2020 - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per il seguito di propria competenza, inviandola altresì per conoscenza via PEC anche al Comune di R.E. stesso (in atti al n. 174225 di P.G. del 29.10.2020);
- che la procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. si è conclusa senza assegnazione alcuna di personale, come previsto dalla norma da ultimo modificata dall'art. 3 comma 9 della Legge 56/2019 e, pertanto, si prende atto dell'esito negativo della stessa;

Preso atto:

- che in data 16.03.2021 con Determinazione Dirigenziale n. 129 è stata approvata da parte dell'Unione Comuni Pianura Reggiana la graduatoria concorsuale di che trattasi;
- che con comunicazione del 29.04.2021 inviata tramite Email e contestualmente tramite PEC acquisita agli atti di questo Comune al n. 99768 di P.G. del 03.05.2021, l'Unione Comuni Pianura Reggiana forniva al Comune di Reggio Emilia la graduatoria scaturita dalla procedura concorsuale in oggetto, inviando il Curriculum Vitae del candidato classificato alla 2° posizione della graduatoria di che trattasi;
- che essendo stata ricevuta la graduatoria di che trattasi e la specifica autorizzazione allo scorrimento da parte dell'Unione Comuni Pianura Reggiana in data 29.04.2021 non risultava materialmente possibile adottare gli atti ed effettuare tutti gli adempimenti procedurali necessari all'immissione in servizio del candidato eventualmente ritrovato entro il 01.05.2021 (data indicata quale decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato sul PTFP 2021-2023 annuale 2021 sopra riportato) e pertanto si è reso necessario stabilire una nuova decorrenza convenendo con i Responsabili del Servizio di assegnazione la data del **14.06.2021** quale possibile decorrenza;
- che si è proceduto pertanto a contattare il candidato utilmente classificato nella graduatoria di che trattasi e **classificato alla 2° posizione proponendo quale decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato la data dal 14.06.2021** con le seguenti risultanze:

POS.	CANDIDATO/A	ESITO	P.G. DEL
2^	P.S.	ACCETTA	P.G. 101811 del 05.05.2021

- che avendo immediatamente ritrovato l'unità ricercata si interrompeva l'interpello dei candidati per l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di "Gestore Processi Informatici" – Cat. C;

Ritenuto pertanto di dover procedere – per tutto quanto sopra esposto - all'assunzione in servizio a tempo indeterminato dell'unità individuata - con profilo professionale di "Gestore processi Informatici" cat. C e rapporto orario a tempo pieno, dal 14.06.2021, ed assegnazione al Servizio "Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi" - utilmente classificata nella graduatoria derivante dal "Concorso Pubblico per esami per l'assunzione di n° 1 posto di "Istruttore Tecnico Informatico" di cat. C" indetto dall'Unione comuni Pianura Reggiana - ed approvata con Determinazione Dirigenziale n. 129 del 16.03.2021, **che ha ACCETTATO** l'assunzione proposta ed ha autodichiarato il possesso di tutti i requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo, specificando che l'assunzione si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente "Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi" del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;

Tenuto conto che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo indeterminato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili nel Bilancio pluriennale 2021-2023, nei corrispondenti capitoli di spesa per il personale 2021 in quanto l'assunzione di che trattasi era già stata prevista per l'anno 2021 e precisamente dal 01.05.2021;

Valutato nuovamente, come più sopra evidenziato:

- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera "oculata" e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del parametro di "rapporto" tra la spesa di personale e le entrate correnti;
- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del parametro di riferimento relativo al rapporto di che trattasi (che pure verrà determinato in via definitiva unicamente con l'approvazione del conto consuntivo 2020, a valere per il 2021), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per "rientrare" fin dal primo momento utile nel rapporto auspicato;

Dato ancora atto, relativamente alla spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento, che la stessa:

- rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- è già stata autorizzata nelle più volte citate Deliberazioni Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 e confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;

Visti:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183 commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli artt. 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" a decorrere dal 01.02.2020;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

## DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo indeterminato, a decorrere dal **14.06.2021** per tutte le motivazioni esposte in premessa - ed in attuazione di quanto disposto da Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo riconfermata nella Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 - previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e previo superamento del periodo di prova, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali, **il Sig. P.S. classificato al 2° posto** della graduatoria derivante dal "*Concorso Pubblico per esami per l'assunzione di n° 1 posto di "Istruttore Tecnico Informatico" di cat. C*" indetto dall'Unione Comuni Pianura Reggiana - ed approvata con Determinazione Dirigenziale n. 129 del 16.03.2021, con profilo di "**GESTORE PROCESSI INFORMATICI**" Cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Servizio "Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi" - U.O.C. Gestione dei Sistemi Informativi mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria di che trattasi - che ha accettato l'assunzione e che ha autodichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel pubblico impiego e nello specifico profilo professionale, requisiti che verranno comunque verificati d'ufficio con le modalità previste dalla legge;

2. di stabilire:

- che la sopraindicata assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali, e che il rapporto di lavoro derivante dal presente provvedimento si intenderà stabilizzato a seguito di positivo superamento del periodo di prova contrattualmente previsto;
- che alla predetta unità assunta a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria C - profilo "GESTORE PROCESSI INFORMATICI";

3. di prendere atto inoltre che a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato di che trattasi, si verificherà la seguente maggior spesa di € 15.696,67 al capitolo 910 "Personale Servizio Tecnologie e Sistemi Informativi" del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 - Centro di Costo 0107 – codice modalità di gestione Conto annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 12.104,77– Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.08
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 2.998,09 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.08
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 593,81– Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.08
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto:

- che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo indeterminato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili nel Bilancio pluriennale 2021-2023, nei corrispondenti capitoli di spesa per il personale 2021 in quanto l'assunzione di che trattasi era già stata prevista per l'anno 2021 e precisamente dal 01.05.2021;
- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera "oculata" e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del parametro di "rapporto" tra la spesa di personale e le entrate correnti;
- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del parametro di riferimento relativo al rapporto di che trattasi (che pure verrà determinato in via definitiva unicamente con l'approvazione del conto consuntivo 2020, a valere per il 2021), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per "rientrare" fin dal primo momento utile nel rapporto auspicato;
- che la spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento:
  - rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in

materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;

- è già stata autorizzata nelle più volte citate Deliberazioni Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 e confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

Ai sensi dell'art. 183, comma 7 del più volte citato T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO  
(Dott.ssa Giubbani Battistina)